



nordwest
textil+mode

Geschäftsbericht 2025

Bericht für die Mitgliedsunternehmen

nordwest textil+mode

Geschäftsjahr 2025 / Berichtsstand Frühjahr 2026

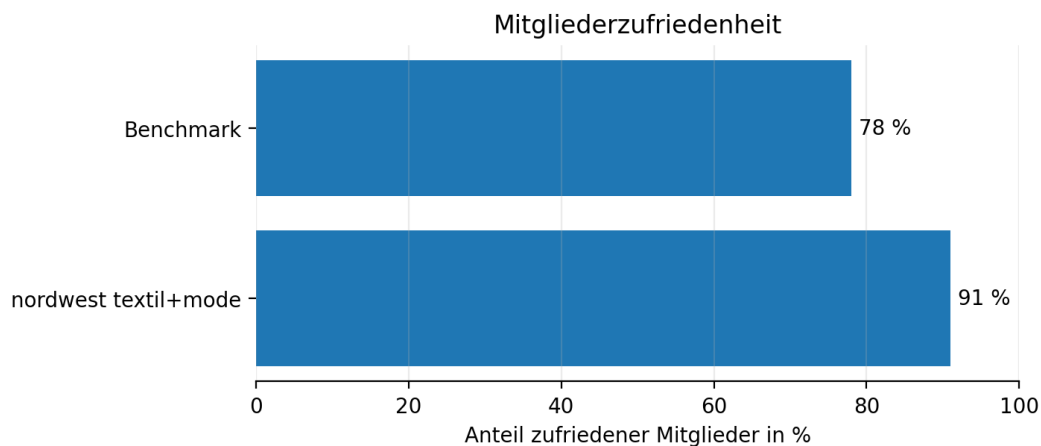
Mitgliederumfrage

Das zentrale Projekt des Berichtsjahres war die Durchführung einer Mitgliederumfrage zur Bewertung der Verbandsarbeit. Die Untersuchung erfolgte im Rahmen des "Mitglieder-FanChecks" nach dem Fan-Prinzip durch 2HM FANOMICS aus Mainz.

Ziel der Untersuchung war die Analyse der Mitgliederzufriedenheit, der emotionalen Bindung sowie zentraler Einflussfaktoren entlang der Mitgliederreise. Die Datenerhebung erfolgte über einen standardisierten Fragebogen in 225 telefonischen Interviews mit Mitarbeitenden der Mitgliedsunternehmen. Erfasst wurden quantitative Kennzahlen und qualitative Einschätzungen.

Untersuchungsgegenstände waren insbesondere die allgemeine Zufriedenheit mit dem Verband, die emotionale Mitgliederbindung, die Wahrnehmung zentraler Mitgliederbedürfnisse, die Bewertung von Kontaktpunkten, die Nutzung von Leistungen und Angeboten sowie die Zufriedenheit mit dem Mitgliedsbeitrag.

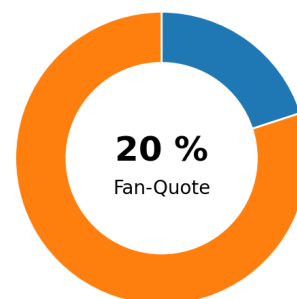
Die Auswertung erfolgte im Vergleich mit Benchmarkwerten ähnlicher Branchen- und Fachverbände in Deutschland. Zum Einsatz kamen etablierte Instrumente der Zufriedenheits- und Bindungsforschung, insbesondere Fan-Ampel und Touchpoint-Analyse.



Kernaussagen

- 91 % der befragten Mitglieder sind insgesamt zufrieden.
- Der Wert liegt deutlich über dem Benchmark von 78 %.
- Der Fan-Indikator erreicht 78 Punkte.
- Die Fan-Quote liegt bei 20 % und damit leicht über dem Vergleichswert.
- Persönliche Kontakte wirken sich deutlich positiv auf die Bindung aus.

Emotionale Bindung

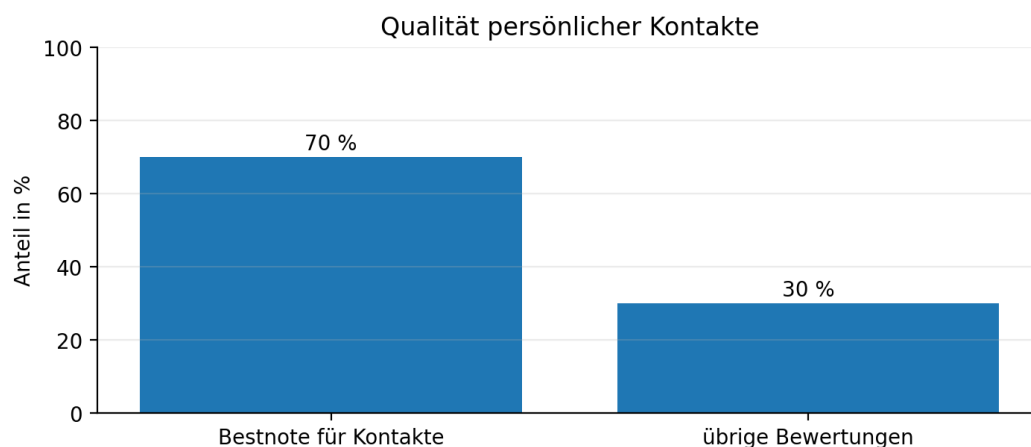


Die Ergebnisse zeigen insgesamt ein sehr positives Bild. Mit 91 % zufriedenen Mitgliedern liegt der Verband deutlich über dem Durchschnitt vergleichbarer Organisationen. Die emotionale Bindung befindet sich im mittleren Bereich. Der Fan-Indikator von 78 Punkten weist auf eine solide Basis mit weiterem Entwicklungspotenzial hin.

Stärken liegen insbesondere in den Dimensionen Kompetenz und Aufgeschlossenheit. Beide Faktoren besitzen eine hohe Relevanz für die emotionale Bindung und wurden zugleich positiv bewertet. Besonders positiv wirken die Kontaktpunkte "hauptamtliche Mitarbeitende" sowie "Beratung und Unterstützung".

Als Entwicklungsfelder wurden vor allem Führungsanspruch und Innovativität identifiziert. Diese Themen sind relevant, wurden jedoch schwächer bewertet und sollten mittelfristig weiterentwickelt werden.

Ein wesentlicher Einflussfaktor auf die Mitgliederbindung ist die Qualität und Frequenz persönlicher Kontakte. Telefonische, schriftliche und persönliche Kontakte vor Ort werden von den Mitgliedsunternehmen als besonders wertvoll wahrgenommen. Bereits 70 % der Kontakte erhielten die Bestnote.



Im Hinblick auf das Leistungsangebot besteht kein vorrangiger Bedarf an neuen Dienstleistungen. Bestehende Angebote werden bereits positiv bewertet. Potenzial besteht insbesondere in der weiteren Steigerung ihrer Bekanntheit.

Als relevante Zukunftsthemen benennen die Mitglieder vor allem Digitalisierung und Künstliche Intelligenz sowie die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden. Die Beitragszufriedenheit liegt im mittleren Bereich, fällt im Vergleich zu anderen Verbänden jedoch überdurchschnittlich aus. Eine transparente Kommunikation von Leistungen und Beiträgen kann die Zahlungsbereitschaft zusätzlich stärken.

Insgesamt verfügt der Verband über eine sehr solide Basis in der Mitgliederzufriedenheit. Die größten Potenziale liegen in der Stärkung der emotionalen Bindung, in der gezielten Weiterentwicklung einzelner Themenfelder sowie in der verbesserten Kommunikation bestehender Angebote.

Rechtsabteilung

Die Anzahl der Beratungstermine und Gerichtsverfahren lag auf einem hohen Niveau (> 850). Dies gilt ebenfalls für die zu bearbeitenden Fälle (> 1100). Dabei fiel positiv auf, dass Mitgliedsunternehmen von dem Angebot, unsere Juristen in der Hauptgeschäftsstelle in Münster sowie den Geschäftsstellen in Bielefeld und Hamburg bereits im Vorfeld zu kontaktieren, um rechtliche Risiken bei der Umsetzung von Maßnahmen zu minimieren, verstärkt Gebrauch machten. In diesem Kontext waren die Juristinnen und Juristen u. a. bei der Ausarbeitung von Betriebsvereinbarungen zu unterschiedlichen Themen, wie z. B. außertariflichen Zulagensystemen, der Erstellungen von Betriebsratsanhörungen oder Abmahnungen oder mit der Beratung im Hinblick auf den Abschluss von Aufhebungsverträgen gefordert. Der bereits seit einiger Zeit deutlich erkennbare Trend, wonach Arbeitnehmer z. T. in gravierendem Maße ihre vertraglichen Pflichten missachten und Arbeitgeber mit außerordentlichen Kündigungen reagieren, setzte sich ebenso fort wie das Phänomen verhaltensauffälliger Auszubildende. Aber auch die juristische Begleitung im Kontext mit der Umsetzung betriebsbedingter Kündigungen bzw. der Einführung von Kurzarbeit gehörte zum Tagesgeschäft.

Die Veranstaltungsreihe „Arbeitsrecht. Auf den Punkt“ hat sich in den letzten Jahren zu einer festen Größe in unserem Fortbildungsangebot entwickelt. Je nach Thema waren hier bis zu 80 Anmeldungen zu verzeichnen. Aber auch andere Schulungsveranstaltungen (siehe die nachfolgende Übersicht), die von der Rechtsabteilung organisiert wurden, fanden regen Anklang und erfreuen sich, wie z. B. die Workshops zur Förderung von Softskills, großer Beliebtheit.

Datum	Format	Thema
ARBEITSRECHT Auf den Punkt – Online-Seminare der Verbandsjuristen		
07.05.2025	Online-Seminar	Tarifverträge Textilindustrie
11.06.2025	Online-Seminar	Entgeltpfändung, Abtretung
08.10.2025	Online-Seminar	Bonussysteme, Umsetzung
05.11.2025	Online-Seminar	Jahressonderzahlung Textilindustrie
18.03.2026	Online-Seminar	Änderung von Arbeitsbedingungen
22.04.2026	Online-Seminar	Direktionsrecht: Voraussetzungen, Grenzen

Datum	Format	Thema
Arbeitsrechtliche Seminare für Fach- und Führungskräfte		
29.10.2025	Online-Seminar	Betriebsratswahl 2026, Arbeitgeberstrategien
14.01.2026	Online-Seminar	Kurzarbeit nach SGB III
28.01.2026	Online-Seminar	Betriebsratswahl 2026, Arbeitgeberstrategien
Workshops zur Förderung von Softskills für Fach- und Führungskräfte		
16./17.09. 2025	Workshop	Mitarbeitergespräche
10.03./11.03. 2026	Workshop	Fehlzeiten, aktive Führung
Arbeitsrechtliches Seminar für Betriebsräte		
29.10.2025	Präsenzseminar	Krankheit im Arbeitsverhältnis

Abteilung Arbeits- und Personalwirtschaft/Aus- und Weiterbildung

Go Textile!

Die Ausbildungskampagne "Go Textile!" wurde im Berichtsjahr mit ihren digitalen Aktivitäten fortgeführt. Ziel ist es, junge Menschen für Ausbildungsberufe in der Textil- und Modeindustrie zu gewinnen und die Attraktivität der Branche sichtbar zu machen.

Eine zukunftsorientierte Ausbildung bleibt trotz der anhaltend schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ein wesentlicher Faktor für die Wettbewerbsfähigkeit der Branche. Qualifizierte Fachkräfte sind ein zentraler Erfolgsfaktor.

Um Ausbildungsberufe greifbarer zu machen, wurde unter Federführung von textil+mode im Frühjahr 2026 auf Instagram das interaktive Format #gotextilechallenge gestartet. Auszubildende stellen darin ihren Ausbildungsbereich in kurzen Beiträgen vor und erläutern, was sie an ihrer Tätigkeit besonders motiviert.

Mitgliedsunternehmen können ihre Auszubildenden dabei als Ausbildungsbotschafter sichtbar machen. Das stärkt die Außenwirkung der Branche, erhöht die Attraktivität der Berufsbilder und wirkt zugleich motivations- und bindungsfördernd innerhalb der Unternehmen.

Umsetzung der EU-Entgelttransparenzrichtlinie

Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie soll Vergütungen transparenter gestalten, Entgeltdiskriminierungen reduzieren und den Gender-Pay-Gap verringern. Der deutsche Gesetzgeber muss die Richtlinie bis zum 7. Juni 2026 in nationales Recht überführen und das bestehende Entgelttransparenzgesetz entsprechend anpassen.

Für Arbeitgeber sind damit zusätzliche Informations-, Dokumentations- und Berichtspflichten verbunden. Unternehmen sollten ihre Vergütungslogik deshalb frühzeitig dokumentierbar, prüfbar und objektiv begründbar gestalten.

Vorrangig empfiehlt sich ein systematischer Abgleich von Stellenbeschreibungen, Lohn- und Gehaltsgruppen sowie tatsächlich ausgeübten Tätigkeiten. Maßgeblich ist, dass formale Stellenbezeichnung, tarifliche Tätigkeitsmerkmale und tatsächliche Aufgaben zusammenpassen.

Jede Stelle sollte mit einer aktuellen, inhaltsgleichen Beschreibung hinterlegt sein, die Aufgaben, Verantwortung, Komplexität und Anforderungen nachvollziehbar abbildet. Auf dieser Grundlage ist zu prüfen, ob die Eingruppierung tariflich tragfähig ist oder Abweichungen bestehen.

Diese Anforderungen führen bereits dazu, dass der Verband verstärkt bei der Überprüfung von Tätigkeits- und Vergütungsstrukturen sowie der dazugehörigen Stellenbeschreibungen eingebunden wird. Ein konkreter Gesetzentwurf lag zum Berichtszeitpunkt allerdings noch nicht vor, sodass eine fristgerechte Umsetzung bis zum 7. Juni 2026 als wenig wahrscheinlich einzuschätzen ist.

Ernst-August-Delius-Studienfonds

Der Ernst-August-Delius-Studienfonds wurde 1986 durch den damaligen Verband der Nordwestdeutschen Textilindustrie e.V. gegründet. Ziel ist es, qualifizierte Mitarbeitende aus den Mitgliedsunternehmen bei Fortbildung oder Studium finanziell zu unterstützen.

Personalabteilungen stehen zunehmend unter dem Druck, in einer von Digitalisierung und demografischem Wandel geprägten Arbeitswelt geeignete Fachkräfte zu gewinnen und langfristig zu binden. Der technologische Fortschritt erfordert neue Kompetenzen, die am Arbeitsmarkt nur begrenzt verfügbar sind.

Der Studienfonds bietet hierfür ein praxistaugliches Instrument. Gefördert werden monatliche Beiträge beziehungsweise Aufwandsentschädigungen für Fortbildung oder Studium mit einer Förderdauer von bis zu fünf Jahren.

Beispielhaft beträgt der monatliche Förderbeitrag für die berufsbegleitende Fortbildung zum Industriemeister Textilwirtschaft 125 Euro für bis zu drei Jahre. Ein nach der Ausbildung aufgenommenes Bachelorstudium in Vollzeit kann mit bis zu 330 Euro monatlich für maximal acht Semester gefördert werden.

Unternehmen, die Weiterbildung aktiv unterstützen, stärken ihre Attraktivität als moderne und verantwortungsbewusste Arbeitgeber.

Benchmarking zu Personalkennzahlen

Im Arbeitskreis Strategische Personalarbeit wurde bereits 2019 ein Erhebungsbogen mit elf für die Branche zentralen Personalkennzahlen entwickelt. Erfasst werden unter anderem Durchschnittsalter der Belegschaft, Personalintensität, Kranken- und Arbeitsunfallquote, Wertschöpfung je Mitarbeitendem sowie Rekrutierungskosten.

Anfang Juni 2026 startete das nur alle zwei Jahre durchgeführte Benchmarking für das abgeschlossene Geschäftsjahr 2025. Eine hohe Beteiligung der Mitgliedsunternehmen ist wesentlich, um belastbare Vergleichswerte zu erhalten.

Die Auswertung schafft Vergleichsmöglichkeiten mit anderen Unternehmen der Branche und liefert Hinweise auf Stärken, Potenziale und Trends. Sie unterstützt damit die gezielte Weiterentwicklung von Personalstrategien.

Jedes teilnehmende Unternehmen erhält eine anschauliche, individuelle Auswertung. Angaben anderer Unternehmen werden dabei anonymisiert.

Veranstaltungen

Datum	Format	Thema
05.06.2025	ifaa-Workshop	Prozessoptimierung und Digitalisierung im administrativen Bereich
11.09.2025	Virtueller Austausch	Betriebliche Zusatzangebote zur Mitarbeiterbindung
23.09.2025	ifaa-Seminar	Künstliche Intelligenz in Produktion und Verwaltung
25.09.2025	Online-Seminar	Prämienentlohnung in der Praxis
03.11.2025	Online-Seminar	Monetäre und nichtmonetäre Bestandteile moderner Vergütung
05.11.2025	Workshop	Beurteilungsgespräche mit Auszubildenden
26.02.2026	Virtueller Einblick	Digitale Lernplattform "textil trainer"
18.03.2026	Workshop	Arbeitskreis Strategische Personalarbeit
14.04.2026	Virtueller Erfahrungsaustausch	Bildung und Personal

Abteilung Umwelt und Energie

Genehmigungsverfahren

Die zunehmende Komplexität der Gesetzgebung führte im Berichtsjahr zu einer spürbaren Verunsicherung auf Seiten der Behörden. Dies wirkte sich in Form umfangreicherer Dokumentationsanforderungen und zusätzlicher Gutachtenanforderungen aus.

Die durchschnittliche Verfahrensdauer betrug rund zehn Monate. Von 22 begleiteten Verfahren konnten sechs abgeschlossen werden.

IED

Die Änderung der europäischen Richtlinie zur Reduzierung von Industrieemissionen (IED) hat Auswirkungen auf zahlreiche deutsche Gesetze und Verordnungen. Die Umsetzung soll über ein Mantelgesetz und eine Mantelverordnung erfolgen.

Die inhaltliche Ausarbeitung der Änderungen erfolgt unter Federführung des BDI mit Begleitung des Textilverbands.

Digitalisierung und Beschleunigung von Genehmigungsverfahren

Unter Federführung des Landes Nordrhein-Westfalen wird ein bundesweites System zur digitalen Antragstellung und Bearbeitung von Genehmigungsverfahren entwickelt. Der Textilverband bringt in diesem Prozess die Belange kleiner und mittlerer Unternehmen ein.

Mit der Software EliA und einer digitalen Übermittlung über die Behördenplattform KOPLA sollen Vollständigkeitsprüfungen transparenter und Genehmigungsverfahren insgesamt beschleunigt werden.

Managementsysteme

Das Verbandsangebot zur Durchführung interner Audits bei Qualitäts-, Energie- und Umweltmanagementsystemen wurde auch im Jahr 2025 intensiv genutzt. Insgesamt wurden 15 Audits durchgeführt.

Das vom Verband für Energiemanagementsysteme nach DIN EN ISO 50001 zweimal jährlich bereitgestellte Rechtskataster wird weiterhin stark nachgefragt.

Ausgelöst durch Anforderungen des Energieeffizienzgesetzes mussten in mehreren Unternehmen neue Energiemanagementsysteme aufgebaut werden. Der Verband unterstützte dies durch umfangreiche Dokumentvorlagen und Beratung.

Darüber hinaus wurden die zusätzlichen Anforderungen der Bundesregierung an Umweltmanagementsysteme, die durch die 45. BImSchV konkretisiert werden sollen, in Zusammenarbeit mit dem BDI weiter begleitet.

Arbeitskreis Umwelt und Nachhaltigkeit

Datum	Format	Schwerpunkte
29.04.2025	Arbeitskreis	CSR-Themen, ÖkodesignVO, digitaler Produktpass, PPWR, Chemikalienrecht
04.11.2025	Arbeitskreis	IED, PPWR, Managementsysteme, CSR, Biodiversität, DPP-Pioniergruppe, VSME/DNK, Energiepolitik

Abteilung Nachhaltigkeit, CSR und Circular Economy

Im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung wurde auf EU-Ebene im finalen Trilog-Kompromiss vom 9. Dezember 2025 festgelegt, dass die CSRD künftig nur noch für Unternehmen mit mehr als 1.000 Beschäftigten und 450 Mio. Euro Nettoumsatz gilt. Damit wurde der ursprüngliche Anwendungsbereich deutlich reduziert. Für die meisten Mitgliedsunternehmen entfällt damit die Pflicht zur Berichterstattung nach den europäischen Standards ESRS.

Unabhängig davon sind viele Unternehmen fachlich bereits gut vorbereitet, berichten aus eigenem Antrieb oder aufgrund von Anforderungen ihrer Lieferkette. Der Verband unterstützte diese Unternehmen insbesondere bei der Durchführung doppelter Wesentlichkeitsanalysen.

Mit dem VSME steht ein freiwilliger, modular aufgebauter Standard für die Nachhaltigkeitsberichterstattung kleiner und mittlerer Unternehmen zur Verfügung, der von EFRAG entwickelt wurde. Unter Projektleitung von textil+mode und gemeinsam mit Schwesterverbänden beteiligte sich der Verband am DNK-Pilotprojekt VSME und erarbeitete branchenspezifische Hinweise und Leitfäden für Textil und Bekleidung.

Die Ergebnisse fließen in die Eingabemaske des kostenlosen DNK-Tools sowie in zwei branchenspezifische Leitfäden ein, die den Mitgliedsunternehmen als Arbeitshilfe zur Verfügung gestellt werden. Der VSME soll zugleich als Obergrenze für Informationsanforderungen entlang der Lieferkette dienen.

Auf den halbjährlichen Arbeitskreisen Umwelt und Nachhaltigkeit informierte der Verband fortlaufend über regulatorische Anforderungen aus den Themenfeldern CSRD, EUDR, Zwangsarbeitsverordnung, CBAM, LKSG/CSDDD sowie aus der Ökodesignverordnung, insbesondere zum digitalen Produktpass, zu EPR und Green Claims.

Auch wenn sich der Anwendungsbereich der Berichtspflichten reduziert hat, bleiben die fachlichen Themen bestehen. Deshalb wurden die Unternehmen weiterhin über europäische Gesetzgebung und deren deutsche Umsetzung informiert. Ein Beispiel war die Befassung mit Biodiversität und ihrer Bedeutung für Unternehmen, etwa im Hinblick auf das Firmengelände und die Lieferkette. Seit dem 1. Oktober ist der Verband Mitglied im Biodiversitätsbündnis Region Westfalen.

Ein zentrales Thema der europäischen Ökodesignverordnung ist der digitale Produktpass, der ab 2027 für textile Endprodukte verpflichtend werden soll. In Kooperation mit dem Start-up Narravero hat sich hierzu eine Pioniergruppe aus Mitgliedsunternehmen gebildet, um die praktische Umsetzung frühzeitig zu erproben.

Kreislaufwirtschaft gewinnt innerhalb der Mitgliedschaft weiter an Bedeutung. Der Verband brachte sich als Netzwerkpartner unter anderem in die Initiative Kreislaufwirtschaftsregion Münsterland, in den Thementisch Textil des Rheinischen Reviers sowie in den R(h)einTex-Stammtisch der Hochschule Niederrhein ein.

Von April bis Juni war der Verband Schirmherr eines CIRCO-Tracks für Textilunternehmen. In mehreren Präsenz- und Online-Terminen analysierten die beteiligten Unternehmen ihre Wertschöpfungsketten und entwickelten eigene Kreislaufwirtschaftsprojekte.

In Kooperation mit dem AGV führte der Verband ein Kreislaufwirtschaftsforum im eigenen Haus durch. Darüber hinaus wurde über den Gesamtverband textil+mode eine verbändeübergreifende Abfallumfrage gemeinsam mit der Hochschule Niederrhein initiiert, um textile Abfallströme in Deutschland besser zu erfassen.

Der Verband unterstützte zudem TexStarted beim Matchmaking mit Mitgliedsunternehmen und ist seit Jahresbeginn Projektpartner des Interreg-Projekts FibreFact. Ziel ist die Entwicklung marktreifer Methoden zum Nachweis von Rezyklatfasern in Textilien. Dies ist mit Blick auf künftige regulatorische Anforderungen von hoher Relevanz.

Veranstaltungen

Datum	Veranstaltung
08.04.-13.05.2025	CIRCO-Workshopreihe Textil
04.06.2025	Online-Austausch Nachhaltigkeitsmanager
12.09.2025	Online-Austausch Nachhaltigkeitsmanager
18.09.2025	Fachtagung Seilerverband - Chemisches Recycling
04.11.2025	Arbeitskreis Umweltschutz / Nachhaltigkeit
07.11.2025	Auftakt DNK-Pilotprojekt VSME für Textil- und Bekleidungsunternehmen
14.04.2026	Arbeitskreis Umweltschutz / Nachhaltigkeit

Textilakademie NRW

Die Anmeldungen der Schülerinnen und Schüler für das Schuljahr 2025/2026 standen im Zeichen der konjunkturellen Situation und sind um rund 20 % auf unter 100 Neuanmeldungen zurückgegangen. Entsprechend sind auch die Übernachtungszahlen der Auszubildenden im Gästehaus zurückgegangen. Die Übernachtungsquote der Auszubildenden im Gästehaus liegt stabil bei rund 75 %.

Die Abbruchquote der Auszubildenden verharrt aktuell auf einem relativ hohen Niveau von rund 18 %. Gründe für die Kündigungen seitens der Unternehmen sind zunehmend mangelnde Sozialkompetenzen wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit und Teamfähigkeit.

Die jährlich im März durchgeführte Befragung von Ausbildungsverantwortlichen der Betriebe zeigt, dass die Berufsschule weiterhin positiv gewertet wird. Als Gesamtnote wird weiterhin ein „gut“ vergeben, wobei der Austausch mit den Lehrkräften und die Digitalisierung besonders positiv gesehen wird. Auch die pädagogische Betreuung wird als sehr sinnvoll gesehen. Verbesserungspotenziale gibt es im Bereich des Praxisunterrichts generell und besonders im Vliesstoffbereich. Dies ist insbesondere in der abnehmenden Qualität des Maschinenparks der Hochschule und der fehlenden Vliesstoffanlage begründet.

Auch der Weiterbildungsbereich ist im Jahr 2025 von der konjunkturellen Schwäche betroffen. Konnten im 1. Halbjahr noch sehr gute Ergebnisse erzielt werden, so war das 2. Halbjahr von Zurückhaltung bei der Seminarbuchung geprägt. Insgesamt konnte mit 27 Seminaren und Lehrgängen eine Steigerung und mit erneut knapp 300 Teilnehmenden ein stabiles Ergebnis verbucht werden, wobei der Umsatz um rund 10 % zurückgegangen ist. Im Jahr 2026 wird eine neues „Learning Management System (LMS)“ eingeführt, das mit KI-Unterstützung die Seminarbuchung, die Seminarorganisation und auch die Seminargestaltung zukunftsfähig machen soll.

Die Pachteinnahmen des Gästehauses konnten durch deutliche Steigerungen der Übernachtungszahlen durch Dritte leicht verbessert werden. Neben der Auslastung durch die Berufsschule machen sich die zusätzlichen Akquisen des Betreibers zunehmend bemerkbar, so dass sich der Betrieb des Gästehauses in absehbarer Zeit selbst tragen wird.

Zum Ende des Jahres konnte nach einem längeren Prozess ein direkt an das Gästehaus angrenzendes Grundstück vom Land NRW erworben werden, das als Reservefläche für etwaige Erweiterungen in der Zukunft dienen soll.

Referat Zoll und Außenwirtschaft

Anerkennung des Kantendrucks als ursprungsbe gründende Bearbeitung

Ein wesentlicher Schwerpunkt des Berichtsjahres war die Anerkennung des sogenannten Kantendrucks als ursprungsbe gründende Bearbeitung innerhalb der Pan-Euro-Med-Zone.

Die bisher langjährig geübte Anerkennung war mit Einführung der revidierten präferenziellen Ursprungsregeln in Frage gestellt worden. Hintergrund war die neue Anforderung, dass durch das Bedrucken eine dauerhaft objektiv bewertbare Funktion erhalten bleiben muss.

Da das Bedrucken in der Praxis häufig die einzige Möglichkeit bietet, einem Gewebe ohne EU-Ursprung durch Bearbeitung in der EU einen präferenziellen EU-Ursprung zu verleihen, besitzt die Frage für viele Textilveredler erhebliche Bedeutung.

Kantenbedruckte Ware kann im weiteren Verarbeitungsprozess als Vormaterial mit Ursprung eingesetzt werden. In der Bekleidungsindustrie wird die bedruckte Kante bei der Konfektion typischerweise abgeschnitten, sodass ein unifarbenes Bekleidungsteil entsteht.

Mehrere Mitgliedsunternehmen stellten mit Unterstützung des Verbandes Anträge auf verbindliche Ursprungs Auskunft. Nach anfänglich aufwendigen Klärungen wurden diese positiv beschieden.

Eine vom Verband im Januar 2026 an die Generalzolldirektion gerichtete allgemeine Anfrage ergab, dass die Bedruckungsregel weiterhin großzügig ausgelegt wird. Der Kantendruck kann damit bei Einhaltung der übrigen Anforderungen grundsätzlich weiterhin als ursprungsbe gründende Bearbeitung anerkannt werden.

Entwicklungen im US-Zollrecht

Die Zollpolitik der USA führte seit Einführung zusätzlicher US-Zölle zu zahlreichen Rückfragen aus den Unternehmen. Als besonders herausfordernd erwiesen sich die hohe Dynamik und geringe Vorhersehbarkeit der jeweils geltenden Zusatzzölle.

Die im Sommer 2025 erzielte Einigung zwischen der EU und den USA auf einen allgemeinen Einfuhrzollsatz von 15 % für EU-Ursprungswaren brachte zunächst mehr Planungssicherheit, erhöhte jedoch für bestimmte Erzeugnisse die Abgabenbelastung gegenüber der Zeit vor Einführung der Zusatzzölle.

Mit dem im Februar ergangenen Urteil des US Supreme Court zur Unrechtmäßigkeit der auf Basis des IEEPA erhobenen Zusatzzölle entstand erneut erhebliche Unsicherheit. Zum Berichtsstand 31. März 2026 war unklar, ob und wann zu Unrecht erhobene Zölle erstattet werden.

Zugleich wurden bei Einfuhren in die USA voraussichtlich weiterhin Zusatzzölle auf anderer Rechtsgrundlage erhoben. Die Vereinbarung zwischen der EU und den USA fand damit keine Anwendung mehr; eine Ratifizierung wurde seitens des Europäischen Parlaments ausgesetzt.

Beratungsschwerpunkte im Tagesgeschäft

Schwerpunkte der laufenden Beratung waren die Anwendung verschiedener Zollverfahren einschließlich operativer Abwicklung und Bewilligungen, Fragen des Zollwertrechts, die Anwendung von Ursprungsregeln mit Schwerpunkt in der Pan-Euro-Med-Zone sowie die Unterstützung bei der Erstellung von Arbeits- und Organisationsanweisungen.

Themen aus den Rundschreiben (Auswahl)

Aktuelle Entwicklungen zu den revidierten Ursprungsregeln in der Pan-Euro-Med-Zone, neue Freihandelsabkommen der EU, Entwicklungen bei US-Zusatzzöllen, Verschiebungen im Zusammenhang mit der Änderung der EU-Entwaldungsverordnung sowie die Neufassung des Allgemeinen Präferenzsystems für Entwicklungsländer bildeten die Schwerpunkte der Rundschreiben.

Inhouse-Schulungen und Beratungen

Im Berichtsjahr wurden in mehreren Mitgliedsunternehmen Tagesseminare zu unterschiedlichen Themen des Zoll- und Außenwirtschaftsrechts durchgeführt, insbesondere zu Ein- und Ausfuhr von Waren, Warenursprungs- und Präferenzrecht sowie angrenzenden Fachthemen.

Darüber hinaus wurden fach- und organisationsbezogene Audits mit Berichterstellung umgesetzt.

Offene Seminare

Datum	Seminar
24.09.2025	Warenursprung und Präferenzen - Basics und Nachweisführung
09.12.2025	Zoll- und Außenwirtschaft - Update 2026
17.03.2026	Grundlagen Zoll- und Außenwirtschaftsrecht - Exportabwicklung
19.05.2026	Organisation und Compliance im Zollbereich

Arbeitskreis Zoll

Am 11. September 2025 wurde erstmals ein zweistündiger Arbeitskreis Zoll als Online-Veranstaltung für die Mitgliedsunternehmen angeboten.

Die Veranstaltung wurde sehr gut angenommen; rund 30 Teilnehmende diskutierten aktuelle Themen aus Zoll und Außenwirtschaft, die die Branche unmittelbar betreffen.

Ziel ist es, den Arbeitskreis künftig einmal jährlich fest zu etablieren, zunächst weiterhin online und mittelfristig auch als Präsenzformat zur Förderung des unmittelbaren Austauschs zwischen den Unternehmen.

Sonstiges

Der Verband arbeitete im BDI-Arbeitskreis Zoll sowie in der Workshopgruppe des BDI-Arbeitskreises Zoll zur Reform des Unionszollkodex mit.

Abteilung Wirtschaftspolitik und Öffentlichkeitsarbeit

Der Abteilung oblag die Betreuung der Mitgliederumfrage hinsichtlich Vorbereitung und Durchführung.

Darüber hinaus wurden die Social-Media-Aktivitäten weiter intensiviert und so die Zahl der Postings erhöht und die Followerzahlen kontinuierlich gesteigert.

Bei den Newslettern (ehem. Rundschreiben) wurden weitere Optimierungen vorbereitet, wobei wurden auch die Ergebnisse der Mitgliederumfrage berücksichtigt wurden. Kurzfristig wurden bereits die Zugriffsmöglichkeiten verbessert und erleichtert. Geplant sind Straffungen und Optimierungen, die u.a. dazu führen sollen, dass die Angebote des Verbandes in der Mitgliedschaft breiter bekannt werden.

Bei der Homepage sind Optimierungen für die Nutzung durch Mobilgeräte geplant. Außerdem soll die Homepage barrierefrei werden.

Außerdem ist es gelungen einen weiteren sehr interessanten Partner bei unseren Rahmenverträgen zu gewinnen. Über den Verband NIRO haben unsere Mitgliedsunternehmen Zugang zu mehr als 30 Rahmenverträgen aus den verschiedensten Bereichen, die zahlreiche Einsparmöglichkeiten eröffnen.